

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

UMI UTAMININGSIH AZIZ

B 100110127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

UMI UTAMININGSIH AZIZ

B 100110127

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Soepatini, S.E, M.Si, Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA DAN MOYIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)

OLEH:

UMI UATAMINGSIH AZIZ

B 100110127

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Sabtu, 5 November 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Imronudin, S.E, M.Si, Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. Soepatini, S.E, M.Si, Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Sri Padmantyo, M.B.A
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



Dr. Triyono, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 februari 2017

Penulis,



Umi Utaminingsih Aziz

B100110127

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis kebermaknaan kedua variabel independen tersebut dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana dilakukan pada karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta sebanyak 50 orang dengan metode penetapan sampel adalah *sensus*. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta dengan nilai t_{hitung} sebesar $-1,072$ dengan signifikansi $0,289$ lebih besar dari $0,05$. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,489$ dengan signifikansi $0,000$ kurang dari $0,05$.

Kata kunci : *stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of work stress variables and motivation on employee performance Bank Syariah Branch Surakarta Central Java. In addition, this study also aims to analyze the significance of the independent variables in explaining the performance of the employee.

This type of research is quantitative research which is done on the employees of Bank Syariah Branch Surakarta Central Java. The population in this study were all employees at Bank Syariah Branch Surakarta Central Java as many as 50 people by the method of determination of the sample is census. The types and sources of data used in this study are primary data. Research data collection techniques through a questionnaire with Likert scale. Data were analyzed using

the validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), as well as multiple linear regression analysis (t-test, F, and test the coefficient of determination)..

Based on the results of multiple regression analysis showed that job stress negatively affects the performance of employees of Bank Syariah Branch Surakarta Central Java with t_{count} value of - 1.072 with 0.289 significance greater than 0.05. Motivation positive influence on employee performance Bank Syariah Branch Surakarta Central Java with t_{count} value of 4.489 with 0.000 significance of less than 0.05.

Keywords: job stress, motivation and employee performance

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Perkembangan dalam perusahaan akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan (Bawono, 2015). Penanganan sumber daya manusia sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai, 2005).

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional, dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi dan pengarahan bimbingan masalah akibat stres pada karyawan akan mendukung pengawasan dan terciptanya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. maka

karyawan merupakan modal utama yang harus diberdayakan dengan maksimal diikuti dengan pengembangan karyawan yang tepat (Sandhi, 2013).

Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, mengalami tekanan akibat beban pekerjaan yang terlalu berlebihan, dan tidak adanya semangat atau dorongan untuk mencapai hasil yang optimal. Semua ini merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Selain faktor-faktor tersebut, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja dan motivasi (Reza, 2010).

2. METODELOGI PENELITIAN

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri secara langsung kepada seluruh karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta.

2.1 Metode Analisis Data

2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006: 168). Pengujian validitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan melalui *analyze correlate bivariate* dengan bantuan SPSS. Instrumen yang sah (valid) memiliki nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) lebih besar dari koefisien korelasi tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau tingkat probabilitas lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,005$).

2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006: 178). Untuk mendapatkan

data uji tersebut, dalam penelitian menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06.

2.2 Metode Hipotesis

2.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari bentuk hubungan (relasi) linier antara satu variabel terkait Y dan variabel bebas X_1 , X_2 . Dimana analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang melibatkan sejauh mana pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali, 2009: 88).

2.2.3 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 88).

2.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2009: 87) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka Adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

2.3 Uji Asumsi Klasik

2.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2009: 147) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah yang lebih kecil.

2.3.2 Uji Multikolenieritas

Uji multikoleniaritas menurut Ghazali (2009: 95) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

2.3.3 Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2009: 125) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman*. Kriteria sebuah penelitian terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak konstan, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka konstan atau terjadi heteroskedastisitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,280 artinya 28% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 72% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar $-1,072$. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,072 < 1,677$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti hipotesis pertama ditolak, artinya stres kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar $4,489$. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,489 > 1,677$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis kedua diterima, artinya motivasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui nilai F_{hitung} sebesar $10,548$. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , diketahui bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($10,548 \geq 4,08$) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

1. PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-1,072$ dengan taraf signifikan sebesar $0,289 > 0,05$. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,489$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta.
2. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $10,548$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena probabilitasnya ($0,000$) jauh lebih kecil dari $0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Artinya variabel stres kerja dan motivasi mampu secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta.

1.2 Keterbatasan Penelitian dan Implikasi Penelitian

1. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan teori, dilihat dari dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stress baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stress kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stress menurun. Dengan tingkat stress yang rendah ini maka akan menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Kinerja karyawan juga menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebih dari pekerjaannya. Namun dengan tingkat

stress yang optimal, maka karyawan akan lebih produktif karena kinerja karyawan menjadi optimal akibat dari motivasi tinggi, energy tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan (Haryanto, 2014).

Dalam penelitian ini variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta, karena penyebaran kuesioner tidak termonitor secara langsung sehingga mengakibatkan pengisian kuesioner pada item stres kerja menjadi bias.

2. Implikasi Penelitian

Dalam penelitian mendatang, sebaiknya selalu dilakukan kontrol saat penyebaran dan pengisian lembar kuesioner. Supaya jawaban dilakukan dengan motivasi untuk terlibat sebagai responden, bukan hanya setengah hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Bawono, Dimas Ciptoning. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Haryanto, Wahyu Dwi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sandhi, Arief Setya. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.